

The background is a vibrant, abstract collage of geometric shapes and patterns. It features a variety of colors including blue, red, yellow, green, pink, and black. Notable elements include a large blue circle with a smaller cyan circle inside, a red hand-like shape, a yellow circle with a cyan shape inside, a large black circle with a white and pink eye-like shape, and various other geometric forms like triangles, squares, and concentric circles.

## Équité, diversité et inclusion (EDI)

Enjeux identifiés et engagements de  
l'Université, 8 mars 2021, Faculté arts  
Présentation par Émilie Macot et Anne Beaulieu,  
conseillères EDI

# Programme d'accès à l'égalité en emploi

- Contrer la discrimination systémique en emploi
- Auto-identification des membres du personnel
- Premier exercice réalisé en 2006, à l'UQAM
- Permet d'établir des cibles de représentation
- 5 groupes visés

# Femmes à l'UQAM

Variation de la sous-représentation depuis 2006		
2006	2011	2020
13%	7%	> 1%

- ✓ les cibles ont été atteintes: postes de cadres et cadres supérieurs

## Femmes à la Faculté des arts

- ✓ La situation est similaire dans la majorité des unités de la Faculté
- Les femmes sont sous-représentées: Musique, Design

# Autochtones à l'UQAM

## Variation de la représentation depuis 2006

2006	2011	2020
2 personnes	4 personnes	9 personnes

## Variation de la sous-représentation depuis 2006

2006	2011	2020
1 personne	15 personnes	17 personnes

**Autochtone à la Faculté: 1 personne (mai 2020)**

# Minorités visibles à l'UQAM

## Variation de la représentation depuis 2006

2006	2011	2020
167 personnes	238 personnes	289 personnes

## Variation de la sous-représentation depuis 2006

2006	2011	2020
6%	8%	15%

## Minorités visibles à la Faculté des arts

- Dans chaque unité, la sous-représentation des **minorités visibles** > 15%

# Minorités ethniques à l'UQAM

## Variation de la représentation depuis 2006

2006	2011	2020
125 personnes	192 personnes	147 personnes

## Variation de la sous-représentation depuis 2006

2006	2011	2020
7%	5%	8%

## Minorités ethniques à la Faculté des arts

- Histoire de l'art, Musique, Design
- Études littéraires
- Danse, Arts visuels et médiatiques, Théâtre

# Personnes handicapées à l'UQAM

## Variation de la représentation depuis 2011

2011	2020
1%	1,45%

## Sous-représentation actuelle

2020
2,8%

## Personnes handicapées à la Faculté

- ✓ Études littéraires: aucune sous-représentation
- Arts visuels et médiatiques
- Le reste des unités de la Faculté

# Engagement UQAM

## Cibles d'amélioration pour décembre 2023

Groupes visés	Sous-représentation (en nb)	Cibles pour l'UQAM (en nb)
Femmes	5	3 (métiers trad. masculins)
Autochtones	17	8
Minorités visibles	619	203
Minorités ethniques	316	97
Personnes handicapées	119	39



# Pour atteindre les cibles

- Un **plan d'action** (59 mesures définies suite à une consultation)
- Un **comité** de pilotage
- Un **exercice d'auto-identification annuel**
- Un **rapport annuel**

# Programme des chaires de recherche du Canada

- Plan d'action EDI : une exigence du programme
- 4 groupes visés et la communauté LGBTQ2+
- 3 examens à réaliser pour novembre 2020:
  - systèmes de recrutement
  - soutien à la recherche (titulaires CRC)
  - climat de travail ou culture organisationnelle

# Systemes de recrutement: observations

- Une politique sur l'accès à l'égalité centrée sur les femmes
- Des pratiques visant à limiter l'expression des biais qui varient d'une unité à l'autre
- Des critères à développer pour redéfinir l'excellence
- Des pratiques d'accueil et d'intégration à formaliser (ex. mentorat)

# Climat ou culture organisationnelle

- « Se sentir Autre ou ne pas pouvoir être soi-même »
- « Ce qui crée des obstacles, ce n'est pas seulement le fait d'être d'ailleurs. C'est aussi le fait d'être perçues, perçu comme d'ailleurs, que ce soit vrai ou non. »
- Rigueur intellectuelle et thématiques de recherches parfois remises en question
- Des pratiques informelles d'encadrement ou de communication qui contribuent à créer des obstacles
- Le processus de gestion de plainte et le Programme d'aide aux employés à examiner

# Engagement UQAM

## Axes d'intervention (8) du Plan d'action :

- 1) Données et analyses
- 2) Dialogues
- 3) Formations et outils
- 4) Mobilisation et accompagnement
- 5) Consolidation des pratiques RH
- 6) Milieu de vie
- 7) Gouvernance
- 8) Allocation de ressources et d'expertises

## Priorités hiver-printemps 2021:

- Formation du personnel
  - Situation de handicap
  - Réalités des peuples autochtones
  - Recruter sans discriminer
  - Racisme
- Structure de gouvernance EDI
- Développement d'outils
- Entamer le travail sur les critères d'excellence plus inclusifs